



Show-bizz : la grande famille des gens du métier

Eliane Daphy, Marie Raveyre

► To cite this version:

Eliane Daphy, Marie Raveyre. Show-bizz : la grande famille des gens du métier. Pour : enquêtes et témoignages, 1988, 112 (Formation et qualification : mode d'emploi, ss la dir. Michèle Descolonges), pp.27-30. halshs-00003931v2

HAL Id: halshs-00003931

<https://shs.hal.science/halshs-00003931v2>

Submitted on 5 Aug 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Show-bizz : la grande famille des gens du métier

Comment appréhender le travail dans le domaine de la production musicale ? Serait-ce "cette jungle de show-bizz" dont les médias nous rebattent les oreilles, pendant que les "artistes" revendiquent d'être "avant tout des professionnels" (1) ?

Les outils de la socio-économie du travail permettent de cerner les frontières de ce système apparemment aberrant ; et le regard ethnologique sur les pratiques apporte un éclairage sur son fonctionnement.

Années soixante-dix, mutations technologiques dans les studios d'enregistrement. L'évolution du matériel (de la console et magnétophone 4 pistes en 1968, on passe à 24 pistes en 1972) transforme le travail des "preneurs de son", qui deviennent des "ingénieurs du son".

Ingénieur ? La qualification ne repose pas sur une formation : *"Je fais le métier, je suis ingénieur du son. J'ai la formation typique, n'importe quois, trois ans dans le rock comme guitariste, et puis la technique... Je suis ingénieur et je n'ai pas de diplôme, de toutes façons, il n'y a pas d'école."*

Années quatre-vingt, apparition des batteries électroniques ("boîtes à rythmes"). Des saxophonistes ou des joueurs de claviers deviennent les spécialistes de ce nouvel instrument, alors même que certains batteurs les refusent.

L'intégration de l'innovation technologique ne semble guère s'inscrire dans une logique d'évolution des savoir-faire (2)...

Qualifications : le flou artistique

Généralement, les classifications se présentent comme des documents officiels définissant des catégories de tâches hiérarchisées. Ces grilles servent de base à la négociation des salaires.

Dans la musique, les accords collectifs sont rarement respectés (3). Les partenaires négocient individuellement la rémunération et la nature du travail à effectuer pour chaque prestation. Par exemple, le "tarif syndical" du musicien pour une séance d'enregistrement de trois heures est actuellement d'environ 500 frs ; le tarif

en usage chez certains musiciens peut atteindre 3 000 frs. Mais ces mêmes musiciens accepteront de gagner 300 frs pour un concert de quatre heures dans un club de jazz... (4). Les titres liés à une classification ne correspondent pas à une formation : les musiciens ne sont pas tous passés par le conservatoire. La formation patentée ne fonctionne pas : le conservatoire produit avant tout des "institutionnels", professeurs de conservatoire ou musiciens d'orchestres classiques.

Ceux qui "font le métier" l'apprennent souvent sur le tas (5) et, par exemple, les diplômés des écoles d'ingénieurs se trouvent en concurrence avec d'anciens guitaristes de rock dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier d'ingénieur du son (6). Sous la même désignation professionnelle, on trouve des compétence, des contenus réels du travail et donc des qualifications effectives très différentes (7).

La qualification générique de "guitariste" recouvre à la fois le guitariste spécialiste du studio (le "requin") avec sa maîtrise des techniques d'enregistrement, le guitariste accompagnateur, acteur du spectacle ignorant parfois le solfège, le guitariste qui interprète une partition et celui qui compose sa partie musicale ; chacun met en oeuvre des savoir-faire et des connaissances spécifiques.

De plus, le cumul de fonctions est fréquent : ainsi, un guitariste peut exercer selon "l'affaire qu'il trouve", l'activité de compositeur, de directeur artistique, et pourquoi pas de sonorisateur ou de chanteur...

"Faire le métier"

L'analyse du travail dans le secteur de la musique apparaît, pour le moins problématique. Pourtant ce fonctionnement complexe au yeux du chercheur, ne pose pas question aux informateurs qui, tous (sonorisateur, chanteur, musicien...), l'expliquent par la même évidence : "Il font le métier". *"Je suis trompettiste, arrangeur, compositeur aussi à un moindre degré. L'essentiel de mon métier se situe dans les studios. J'ai aussi un grand orchestre, avec lequel, de temps en temps, j'arrive à faire un concert. Je donne des cours d'arrangement au CIM"* (8). Cette référence au métier, guère éclairante, renvoie cependant à une appartenance identitaire forte, qui laisse supposer l'existence d'une structure commune (9). L'observation des pratiques nous permet de repérer quelques points forts du système.

Contrairement à ce que laisserait supposer les querelles d'experts autour des "genres" musicaux (10), les producteurs de la musique se jouent de la sectorisation : l'ingénieur du son qui sonorisait l'opéra Nabucco à Bercy (11) venait de terminer le spectacle de Jane Birkin au Casino de Paris et enchaînait avec un festival de jazz en attendant le prochain philharmonique. Un violoniste de l'orchestre de Paris qui "fait le métier" peut aussi bien assurer des remplacements à l'Opéra de Paris, que de la scène derrière un chanteur de variété ou du studio d'enregistrement pour des publicités.

Chaque produit (disque ou spectacle) voit se constituer une équipe appelée à se dissoudre, une fois le travail terminé. Dans ces collectifs de travail mouvants, les associations (les "équipes") d'individus et les tâches qui leur sont attribuées, varient sans cesse. Ce fonctionnement induit un type particulier de travailleur, "le salarié intermittent du spectacle" (12).

La production musicale est marquée par la succession de fabrication de prototypes, elle nécessite un travail discontinu dans le temps et l'espace, et exige polyvalence et mobilité. Cet ensemble de caractéristiques permettent de comprendre l'existence du cumul des compétences, et la négociation permanente sur la nature et le prix du travail.

Du réseau à la "famille"

Le système de production de la musique donne l'apparence d'un univers dénué de règles, parce qu'il n'est pas régi par les logiques traditionnelles d'articulation entre la formation, la qualification et l'emploi. En fait, il possède ses propres règles précises et des modes de "repérage" particulier. Leur cohérence est assurée par un fonctionnement en réseau. "*C'est la grande famille de ceux qui font le métier*", comme s'autodéfinissent les professionnels.

Ce réseau comprend un ensemble d'individus qui partagent pratiques et représentations : l'appartenance s'articule sur la reconnaissance des compétences et sur la mise en oeuvre d'un capital relationnel. "*On fait le métier, on se comprend, on se connaît tous*". C'est dans le réseau que se forment les équipes sur le mode de l'alliance affinitaire (13), que circulent les nouvelles de la "famille" et les informations professionnelles, que se constituent les parcours de formation et que s'élaborent les stratégies de carrière.

Ainsi le musicien qui joue dans un club de jazz pour un prix dérisoire n'est pas là pour son seul plaisir, mais est en train de jouer sur un tout autre registre, celui de sa carrière : acquérir de nouveaux savoir-faire, enrichir son image de marque et sa renommée, et faire des rencontres en vue de futurs contrats.

Dans le secteur de la musique, les représentations que se font les professionnels de leur métier et de la "famille" jouent un rôle déterminant pour la compréhension de l'articulation entre les modes de formation, de qualification, et l'organisation de la production, dans ce secteur bien particulier. Loin d'être des élucubrations, elles apparaissent comme l'expression adéquate de la complexité et des contradictions du système existant.

**Eliane Daphy,
Laboratoire d'Anthropologie Urbaine
Marie-Françoise Raveyre,
Glysiy/Ect**

Notes

- (1) Cf. M.F. Raveyre, "Un savoir-faire en sursis", in *Les savoir-faire ouvriers, enjeu des changements techniques*. Numéro spécial Revue *Economie et humanisme*, n° 269, Janv. Fév. 1983.
- (2) *La vie d'artiste, du mythe à la réalité*. Syndicat Français des Artistes (SFA), Epi éd. 1975.
- (3) Ces observations rejoignent les analyses de Jean Saglio, selon lesquelles les classifications ne sont jamais que des construits sociaux à utilisation variable. J. Saglio, "Hiérarchie des salaires et négociations des classifications, France 1900-1950 in *Travail et emploi*, mars 1986.
- (4) Cf. A. Hennion *Les professionnels du disque*, A.M. Métaillé, 1981.
- (5) Cf. "Les connaissances des salariés sur les machines qu'ils utilisent ou pourraient utiliser". P. Bernoux, J. Magaud, M.F. Raveyre, J. Saglio in *Changements techniques et qualifications*, vers une nouvelle productivité. Recherches Economiques et Sociales. N° 8, 1983 La Documentation française.
- (6) Cf. E. Daphy, "Musique et technique" in *Les musiques des jeunes* CENAM éd. 1987.
- (7) Cf. Les analyses faites en particulier par J.F. Troussier et Rosanvallon (IREP Développement) qui distinguent la qualification officielle -reconnue- de la qualification effective qui correspond aux compétences réelles.
- (8) Ivan Jullien, in Actes du Premier colloque international sur les pédagogies du Jazz, CENAM éd. 1984.
- (9) Cf. C. Petonnet et E. Daphy, "Réflexions sur l'acculturation" in *Vibrations*, n° 1, 1985. Privat éd.
- (10) Cf. P. Mignon, E. Daphy, R. Boyer, *Les lycéens et la musique*, INRP, col. Rapport de Recherche, 1986.
- (11) Cf. E. Daphy "Sonoriser l'opéra : la technique invisible" in *Vibrations* n° 5, 1987. Privat éd.
- (12) Cf. Loi du 26 décembre 1969 qui définit le salarié intermittent, itinérant, à employeurs multiples.
- (13) Cf. F. Boudinot, E. Daphy, M. Descolonges et alii (dir J. Perriault) *Rock ou micro-informatique ? Enquête sur des adolescents*, INRP, col. Rapports de Recherches, 1985.